



UOT: 331.5

JEL: J 40

АГАЕВА С. Т.

Магистр 2-го курса Азербайджанского Государственного  
Экономического Университета (UNEC)  
E-mail: sabinaaghayeva7@gmail.com

## ОСОБЕННОСТИ МИРОВОГО ОПЫТА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

### Резюме

Поскольку общества развиваются экономически, а социальные и общественные связи часто ослабевают, регулирование рынка труда неизбежно становится более формальным. Двумя наиболее распространенными формальными способами являются коллективный голос (посредством представительства сторон и добровольных коллективных переговоров) и прямое вмешательство правительства посредством законодательного регулирования (например, трудовое законодательство, указы и т. д.). Во всех обществах эти два способа регулирования будут сосуществовать с рыночными и неформальными механизмами.

**Ключевые слова:** рынок труда, правовое регулирование, занятость, найм, увольнение

### ВВЕДЕНИЕ

В своей простейшей форме рынок труда, как и все рынки, представляет собой повторяющуюся серию обменов: в данном случае между капиталом и трудом. Однако по хорошо известным причинам рынки труда, как и все рынки, функционируют гораздо более сложным образом. На них влияет множество культурных, институциональных, правовых и политических механизмов. Вместе эти механизмы составляют то, что мы подразумеваем под «регулированием рынка труда». Здесь задействовано много аспектов, начиная от того, как работодатели заключают контракты на оплату услуг труда, и заканчивая характером обмена, включая права и обязанности сторон, условия и положения. работы и разрешение споров. Учитывая прямое влияние рынков труда на благосостояние работников и их семей, эта область регулирования представляет собой важный, видимый и часто противоречивый аспект государственной политики.

Во всех обществах эти два способа регулирования будут сосуществовать с рыночными и неформальными механизмами. Но разные общества явно демонстрируют разные сочетания - например, многие наблюдатели противопоставляют рыночно-ориентированный американский подход с большим акцентом на законодательное и коллективное регулирование голоса во многих европейских странах [1,

с.23]. Однако, независимо от конкретного сочетания, государственная политика лежит в основе выбора и обеспечивает легитимность для текущей практики. Это наиболее очевидно в случае законодательного регулирования. Однако даже в тех случаях, когда «правила игры» определяются процессами коллективных переговоров или рыночных процессов, государственная политика создает благоприятные условия.

### Подходы к регулированию рынка труда

В подходах к регулированию рынка труда доминируют две противоположные точки зрения - то, что Фримен назвал «институциональными» и «искажающими» взглядами [3, с.94]. По мнению «институционалистов», механизмы обеспечения занятости, минимальная заработная плата и коллективные переговоры обеспечивают важную социальную защиту работников, как инструменты стимулирования роста производительности (посредством обучения и накопления специфических для компаний навыков) и как средство смягчения последствий спада. в совокупном спросе. Точка зрения «искажающего фактора» подчеркивает преимущество рыночных процессов и связана с тем, что эти институциональные формы регулирования препятствуют корректировке экономических потрясений, препятствуют найму на работу и благоприятствуют «инсайдерам» (т.е. обычным работникам).



Регулирование рынка труда может повлиять на широкий круг социальных и экономических результатов. С точки зрения экономики эти воздействия могут включать макроэкономические корректировки, модели потребления, производительность и инвестиции в человеческий капитал. Однако в центре нашего внимания находятся данные, касающиеся, в частности, результатов на рынке труда. Мы рассматриваем международную литературу по защите занятости, включая найм и заключение контрактов и увольнения, а также по установлению заработной платы, включая минимальную заработную плату и ведение коллективных переговоров. Для каждого мы рассмотрим ряд используемых подходов и то, что известно об их влиянии на рынок труда.

#### **Правовое регулирование найма и увольнения**

Правила защиты занятости или обеспечения безопасности работы относятся к найму и увольнению. Они могут охватывать, какие виды контрактов разрешены, любые специальные правила, благоприятствующие определенным группам при найме на работу, профессиональные стандарты, условия, при которых работники могут быть уволены, требования к увольнению и предварительному уведомлению об увольнении, процедуры увольнения и специальные правила для массовых увольнений. Защита занятости обычно рассматривается в континууме «жесткость / гибкость». В конце концов, нерегулярные контракты ограничены, могут быть введены в действие стандарты найма, права на увольнение работодателя контролируются, а увольнение, уведомление и административные требования являются существенными. В конце концов, нормативные (или коллективно) нормативные акты минимальны, и рыночные механизмы в значительной степени определяют найм и увольнение.

Таким образом, при прочих равных условиях более строгие правила обеспечения занятости стабилизируют уровни занятости, а не только сокращают увольнения в периоды спада, но и сокращение найма в подъемах. Это защитит рабочие места для действующих сотрудников, но ограничит возможности найма

безработных [3, с.82]. В результате мы можем ожидать, что продолжительность безработицы (а также занятость) будет положительно связана со степенью защиты занятости.

Влияние защиты занятости на средний уровень занятости (и безработицы) в течение делового цикла, является более неоднозначным. Повышение или снижение уровня занятости в фирме при усилении защиты занятости зависит от того, как сокращение найма сравнивается со снижением увольнения. Это, в свою очередь, зависит от предположений о сохраняющихся шоках спроса на рабочую силу, эластичности спроса на рабочую силу, того, как фирмы дисконтируют будущие затраты на увольнение при найме на работу, и так далее. Правила обеспечения занятости, должны по-разному влиять на состав занятости: в зависимости от деталей, они могут смещать спрос на рабочую силу в непокрытые (неформальные) сектора, фирмы или типы занятости.

Ключевой политический вопрос касается того, насколько трудным и / или дорогостоящим для работодателей является увольнение штатных (то есть постоянных) работников по экономическим причинам. Ограничения могут принимать различные формы: (i) то, что считается оправданной причиной увольнения; (ii) разрывные обязательства; (iii) требования к предварительному уведомлению; и (iv) необходимые административные процедуры для увольнения работников. Также могут быть особые требования в случае массовых увольнений. Эти ограничения часто встречаются в национальных или субнациональных трудовых кодексах, но в зависимости от страны степень гарантированности работы также может определяться судебными решениями, коллективными договорами или даже неписаными промышленными нормами [5, с.162].

Существуют значительные различия между странами в плане защиты, предлагаемой постоянным работникам. В таблице 1. приведены примеры законодательных мер, касающихся того, какие юридически приемлемые причины для экономических увольнений; какие существуют требования к выходу; и какое предварительное уведомление требуется. В Соединенных Штатах действуют наименее ограничительные законы о защите занятости:

в частном секторе нет ограничений на увольнения, нет обязательных увольнений и требования о предварительном уведомлении только в случае массовых увольнений. В действительности, работодатели в США сталкиваются с некоторыми ограничениями своих прав на увольнение из-за судебных решений и положений коллективного договора. Однако, как видно из таблицы, в других странах предусмотрены различные предусмотренные законом меры защиты занятости, исключающие определенные причины увольнения работников и налагающие увольнение и предварительное уведомление.

В течение последнего десятилетия не было четкой тенденции в регулировании увольнений в странах ОЭСР; некоторые усилили защиту, другие ослабили ее, но в большинстве случаев договоренности оставались относительно стабильными. Однако во многих латиноамериканских странах правила обеспечения занятости были сокращены. Измерить степень защиты безопасности работы очень сложно. Существует три подхода для измерения безопасности работы. В большинстве исследований были созданы порядковые индексы на основе установленных законом правил, таких как те, которые приведены в таблице 1 [6]. Другой и наиболее амбициозный подход заключается в расчете затрат работодателей на соблюдение правил защиты занятости. Наиболее полная попытка сделать это была предпринята Хекманом и Пагесом, создавшим индекс безопасности работы, который мог измерить ожидаемую будущую стоимость при увольнении работника по экономическим причинам [4]. Третий подход используемый Ди Телла и Маккалоч, основан на суждении руководителей разных стран о том, насколько сложно приспособить уровни занятости к экономическим реалиям [2]. Эти разные методы имеют свои сильные и слабые стороны. В целом, они приводят к достаточно последовательной картине того, какие страны имеют жесткую защиту занятости, а какие нет. Например, США являются страной с наиболее гибкими соглашениями, использующими каждый метод.

Обращаясь к результатам, строгие ограничения на увольнение (по экономическим причинам) штатных сотрудников обычно связаны со:

- снижением текучести кадров (наим плюс увольнение);
- более низким уровнем совокупной занятости; но большим количеством долговременных рабочих мест;
- снижением уровня участия рабочей силы;
- нет четкого влияния на уровень безработицы; но при этом большая средняя продолжительность безработицы;
- на макроуровне более медленное восстановление от совокупного шока до равновесного уровня безработицы; большая самостоятельная занятость как доля от общей занятости; больше нестандартной занятости (например, частичная или временная занятость), хотя консенсуса по этому вопросу нет положительный эффект занятости для квалифицированных мужчин старшего возраста, но меньшая занятость для женщин, молодежи и менее квалифицированных работников.

В соответствии с теорией, эмпирические результаты являются наиболее сильными для динамического воздействия - на текучесть кадров и владение недвижимостью и потоки между занятостью и безработицей. Они также очень последовательны в том, кто получает выгоду от правил защиты занятости, а кто нет. С другой стороны, данные об уровне занятости и безработицы менее последовательны и часто статистически незначимы. Это может указывать на то, что реальная важность мер по защите занятости может быть меньше, чем многие экономисты предположили бы. В этом отношении было показано, что работодатели и работники могут разрабатывать трудовые договоры, которые, по сути, отменяют любые обязательные требования по обеспечению безопасности работы [5, с.138]. Однако они могут также отражать проблемы измерения, особенно с помощью порядкового показателя ранжирования, который характеризовал большую часть исследований, особенно в странах ОЭСР.

**Правовые договоренности о прекращении трудового соглашения**

	Обоснованные причины экономического увольнения	Требования к выходу	Требуется предварительное уведомление
Чили	Экономические причины включают модернизацию, снижение производительности, изменения на рынке и т. д.	· 30 дней заработной платы за год службы, если уволены по экономическим причинам. (верхний предел = 330 дней). 20% премии, если увольнение несправедливо	30 дней, увольнение без причины или экономической причины; С указанием причины, письменное обоснование требуется для работника и инспекции труда в течение 3 дней после увольнения;
Чехия	Работодатель закрывается или переезжает; Работодатель перестает существовать или слияние или поглощение; Новая технология или реорганизация для повышения эффективности	2 месяца оплаты в случае закрытия, перемещения, перевода работодателя или увольнения.	3 месяца, если работодатель увольняется или переезжает и для увольнения; 2 месяца по другим причинам.
Эфиопия	Снижение спроса на товары или услуги работодателя; Изменение методов работы или новых технологий для повышения производительности.	· 30-дневная заработная плата за первый год службы. · 1/3 месячной зарплаты за каждый дополнительный год службы (12-месячный лимит). · Доплата 60 дней при массовом увольнении.	· 1 месяц, если занято <1 год; · 2 месяца, если занято > 1 года; · 1 месяц при сокращении рабочей силы
Германия	Неотложные деловые или операционные потребности	Нет юридических прав, но часто включается в коллективные договоры	· Прогрессивное увеличение в зависимости от количества лет службы (от 2 недель до 7 месяцев для > 20 лет службы). • Требуется задержка в 1 месяц после публичного уведомления о массовых увольнениях.
Япония	· Причина рациональной реструктуризации или неизбежная избыточность (прецедент суда, а не закон) · Разумные критерии выбора	Нет юридических прав, но большинство крупных предприятий имеют добровольный план	· Уведомление за 30 дней · Уведомление также в Государственную службу безопасности при массовом увольнении (> 30 работников)
Испания	Экономическая избыточность	20-дневная заработная плата за каждый год службы (до 12 лет)	Уведомление за 30 дней Для массовых увольнений требуется консультация в течение 30/15 дней в фирмах с 50 + / <50 сотрудниками
Соединенные Штаты	Без ограничений (кроме в государственного сектора)	Нет юридических требований, но существует добровольная или договорная политика	Нет правил для индивидуального увольнения 60 дней уведомления о массовых увольнениях

Интересно отметить, что проведенные в латиноамериканском регионе исследования, выявили гораздо более четкие свидетельства негативного влияния правил занятости на занятость. В целом, правила по обеспечению безопасности рабочих мест увеличивают число стабильных рабочих мест, но это, кажется, достигается ценой более долгосрочной безработицы и неучастия в рабочей силе и, возможно, меньшей занятости в формальном секторе. Они усиливают защиту, доступную для «инсайдерских» действующих сотрудников, но ограничивают доступ «посторонних» к официальной оплачиваемой работе.

**Регулирования срочной и временной занятости**

Существует ряд аспектов регулирования срочной и временной занятости в агентстве, но они обычно относятся к видам работы (например, профессиям), для которых эти формы занятости являются законными. В таблице 2. приведены нормативные правила в этих областях для того же набора стран, которые включены в предыдущую таблицу. Таблица демонстрирует существенные различия. В течение 1990-х годов, по крайней мере, в развитых странах, как правило, ослабили огра-

ничения со многими странами, расширяющими использование срочных контрактов и работу временных агентств [7].

Таблица №2.

**Правовые договоренности по срочным контрактам и временным агентским работам**

	Срочные контракты	Временная агентская работа
Чили	Максимальная продолжительность один год, после которого договор становится недействительным продолжительность.	
Чехия	Исправления не допускаются для : · выпускников школ университетского уровня или школ учеников-специалистов, нанятых на работу, соответствующую их квалификации; · Подростков; · Работников на основании коллективного договора; · Инвалидов	Без ограничений
Эфиопия	Разрешается только в следующих случаях: указанная сдельная работа; · Временная замена отсутствующего работника; · Срочные работы по предотвращению ущерба или катастрофы для жизни или имущества; · Работы, относящиеся к отрасли, но выполняемые с нерегулярными интервалами; сезонная работа;	Лицензии для частных агентств занятости требуются от региональных или национальных органов власти, в зависимости от сферы деятельности.
Германия	· Широко возможно без обоснования; · Максимальное количество 4 контракта / 24 месяца (без ограничений в обоснованных случаях)	В целом одобрен за исключением строительства
Япония	· Продолжительность менее 1 года без ограничений; До 3 лет для отдельных категорий работников	Только для определенных профессий
Испания	Разрешено по разным причинам (например, конкретные проекты; временные замены; контракты на обучение; производственные возможности; особые категории работников; длительно безработные)	Законно для оправданных дел
Соединенные Штаты	Нет ограничений	Нет ограничений

**Примечание: [1, с.13]**

Наиболее обширное исследование воздействия различных контрактных соглашений на рынок труда было проведено ОЭСР на основе опыта ее стран-членов. К сожалению, существует мало эмпирических данных для развивающихся стран или стран с переходной экономикой. Согласно анализу ОЭСР, строгие ограничения на использование срочных и временных агентских договоров связаны с:

- Снижение совокупного уровня занятости;
- Снижение занятости для женщин и молодежи;
- Более высокий уровень самозанятости (как доля от общей занятости);
- Не влияет на совокупный уровень безработицы;

Снижение потоков безработицы, но увеличение средней продолжительности безработицы [6, с.37].

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важным условием реального функционирования рынка труда является и адекватное в рамках единых правил поведение всех субъектов рынка труда -государства, работодателей, работников, профсоюзов, соответствующих институтов гражданского общества. Здесь, как нигде, необходим цивилизованный рыночный менталитет и рыночная культура, необходимы соответствующие понятия, взгляды, нормы поведения. Рынок требует не просто высокой профессиональной квалификации, но и умения грамотно, по своему





усмотрению распоряжаться своей рабочей силой, умением выгодно ее продать, самому заботиться о повышении ее качества.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Betcherman G., Luinstra A., and Ogawa M. Labor market regulation: international experience in promoting employment and social protection. Social Protection Unit, World Bank, 2001. 27 p.
2. Di Tella, R. and R. MacCulloch (1999). The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data.
3. Freeman, R.B. (1993). "Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?" Proceedings of the World Bank Annual

Conference on Development Economics, 1992. Supplement to the World Bank Economic Review and the World Bank Research Observer.

4. Heckman, J.J. and C. Pagés (2000). The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 7773. Cambridge, MA.

5. Lazear, E.P. (1990). "Job Security Provisions and Employment." Quarterly Journal of Economics. Vol. 105, No. 3

6. OECD (1999a). Employment Outlook. Paris.

7. OECD (1999b). Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy. Paris.

Agayeva S.T.

### Əmək bazarının hüquqi tənzimlənməsinin dünya təcrübəsinin xüsusiyyətləri

#### Xülasə

Cəmiyyətlər iqtisadi cəhətdən inkişaf etdiyinə, sosial və ictimai əlaqələrin tez-tez zəifləməsi səbəbindən əmək bazarının tənzimlənməsi qaçılmaz olaraq daha formal olur. İki ən geniş yayılmış formal metodlar kollektiv səsvermə (tərəflərin nümayəndəliyi və könüllü kollektiv danışıqlar yolu ilə) və hökumətin qanunvericiliklə tənzimləmə vasitəsi ilə birbaşa müdaxiləsidir (məsələn, əmək qanunvericiliyi, fərmanlar və s.). Bütün cəmiyyətlərdə bu iki tənzimləmə üsulu bazar və qeyri-formal mexanizmlərlə birlikdə mövcud olur.

**Açar sözlər:** *əmək bazarı, hüquqi tənzimlənmə, məşğulluq, işə götürmə, işdən azad etmə.*

Agayeva S.T.

### Features of the world experience of legal regulation of the labor market

#### Summary

As societies develop economically, and social and social ties often weaken, regulation of the labor market inevitably becomes more formal. The two most common formal methods are collective voice (through representation of the parties and voluntary collective bargaining) and direct government intervention through legislative regulation (for example, labor laws, decrees, etc.). In all societies, these two modes of regulation will coexist with market and informal mechanisms.

**Key words:** *labor market, legal regulation, employment, hiring, dismissal.*

**Daxil olub:** 02. 05.2018

**Rəy verib:** AMEA İqtisadiyyat İnstitutunun "Dемоqrafiya və iş qüvvəsinin təkrar istehsalı problemləri" şöbəsinin əməkdaşı i.f.d.Seyidova S.M.